

Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Kepribadian Guru di MTs Negeri 3 Aceh Jaya

Jasman¹⁾, Rahmat³⁾
Universitas KH Abdul Chalim^{1,2}
84jasman@gmail.com

Received: 11-05-2024

Revised: 2-07-2024

Accepted: 07-07-2025

Info Artikel



Abstract

This study aims to describe the implementation of the principal's leadership in improving teachers' personality competencies at MTs Negeri 3 Aceh Jaya. The focus of the study is directed at how the principal designs strategies, manages coaching, and creates a work environment that encourages the formation of teacher personalities in accordance with professional standards for educators. This study uses a qualitative approach with descriptive methods. Data were collected through in-depth interviews, participatory observation, and documentation studies, then analyzed using the Miles and Huberman interactive model which includes data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results show that the principal applies exemplary leadership, persuasive communication, continuous coaching, and strengthening teacher work motivation through awards and recognition. This implementation has an impact on improving teacher discipline, responsibility, communication ethics, and professional commitment in carrying out their duties. The principal also utilizes academic supervision and regular meetings as a means to monitor teacher personality development and provide constructive feedback. This study confirms that the success of improving teacher personality competencies at MTs Negeri 3 Aceh Jaya is inseparable from the role of the principal's leadership that integrates the dimensions of moral modeling, personal coaching, and participatory management. These findings align with transformational leadership theory, which views leaders as drivers of change through inspiration, motivation, and individualized attention to their subordinates. Therefore, the leadership of a madrasah principal plays a strategic role in shaping the professional personality of teachers, which ultimately contributes to the quality of education and the positive image of the madrasah in the community.

Keywords: Madrasah Principal Leadership, Teacher Personality Competence, MTs Negeri 3 Aceh Jaya, Transformational Leadership

Kata kunci:

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi kepribadian guru di MTs Negeri 3 Aceh Jaya. Fokus penelitian diarahkan pada bagaimana kepala madrasah merancang strategi, mengelola pembinaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendorong terbentuknya kepribadian guru yang sesuai dengan standar profesional pendidik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara

Kepemimpinan Kepala Madrasah, Kompetensi Kepribadian Guru, MTs Negeri 3 Aceh Jaya, Kepemimpinan Transformasional

mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah menerapkan kepemimpinan berbasis keteladanan, komunikasi persuasif, pembinaan berkelanjutan, serta penguatan motivasi kerja guru melalui penghargaan dan pengakuan. Implementasi ini berdampak pada peningkatan kedisiplinan, tanggung jawab, etika komunikasi, dan komitmen profesional guru dalam melaksanakan tugas. Kepala madrasah juga memanfaatkan supervisi akademik dan pertemuan rutin sebagai sarana untuk memantau perkembangan kepribadian guru sekaligus memberikan umpan balik yang membangun. Penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan peningkatan kompetensi kepribadian guru di MTs Negeri 3 Aceh Jaya tidak lepas dari peran kepemimpinan kepala madrasah yang mengintegrasikan dimensi keteladanan moral, pembinaan personal, dan manajemen partisipatif. Temuan ini selaras dengan teori kepemimpinan transformasional yang memandang pemimpin sebagai figur penggerak perubahan melalui inspirasi, motivasi, dan perhatian individual terhadap bawahannya. Dengan demikian, kepemimpinan kepala madrasah berperan strategis dalam membentuk kepribadian guru yang profesional, yang pada akhirnya berkontribusi pada mutu pendidikan dan citra positif madrasah di masyarakat.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan kunci utama bagi suatu bangsa untuk unggul dalam persaingan global. Ia menjadi sektor strategis yang menentukan arah kemajuan suatu negara, sebab melalui pendidikanlah pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai luhur diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Proses ini berlangsung melalui pengajaran, pelatihan, penelitian, maupun pembelajaran mandiri yang terencana. Secara etimologis, kata *pendidikan* berasal dari bahasa Latin *ducare* yang berarti “menuntun, mengarahkan, atau memimpin”, dengan awalan *e* yang berarti “keluar”. Dengan demikian, pendidikan dapat dimaknai sebagai proses “menuntun keluar” seseorang dari ketidaktahuan menuju pemahaman, kematangan, dan kemandirian berpikir.¹

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menegaskan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar serta proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya. Potensi tersebut mencakup kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Pendidikan nasional berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, berakar pada nilai-nilai agama dan kebudayaan nasional, serta harus responsif terhadap tuntutan perubahan zaman. Fungsi pendidikan nasional adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat,

¹ M. Faiz Ahdan Hawari et al., ‘Tujuan Pendidikan Dalam Perspektif Islam’, *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research* 1, no. 3c (2024): 45, <https://doi.org/10.32672/mister.v1i2c.1818>.

dengan tujuan membentuk manusia yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.²

Untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut, diperlukan pengelolaan yang efektif dan kepemimpinan yang berkualitas di setiap satuan pendidikan. Dalam konteks pendidikan formal di madrasah, kepala madrasah memegang peranan sentral. Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1990 Pasal 12 Ayat (1) menyebutkan bahwa kepala sekolah atau madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan, serta pendayagunaan dan pemeliharaan sarana prasarana. Tanggung jawab tersebut tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mencakup peran strategis dalam mengarahkan visi, misi, dan budaya kerja di lingkungan madrasah.³

Sebagai seorang pemimpin pendidikan, kepala madrasah berperan sebagai manajer yang mengatur jalannya operasional madrasah, administrator yang memastikan tertibnya dokumen dan prosedur, serta supervisor yang membina guru dan tenaga kependidikan lainnya. Dalam fungsi supervisinya, kepala madrasah harus memiliki kompetensi supervisi akademik, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah. Kompetensi tersebut menjadi bekal penting dalam memastikan mutu pembelajaran, peningkatan profesionalisme guru, dan pencapaian tujuan pendidikan secara optimal.⁴

Salah satu faktor kunci keberhasilan pendidikan adalah kompetensi guru. Kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Dari berbagai jenis kompetensi guru, kompetensi kepribadian menempati posisi penting karena berkaitan langsung dengan pembentukan karakter peserta didik. Kompetensi kepribadian mencakup kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, serta berakhlak mulia. Guru dengan kompetensi kepribadian yang baik mampu menjadi teladan dalam bersikap, berperilaku, dan bertindak, sehingga mempengaruhi pembentukan karakter siswa secara positif.⁵

Sub-kompetensi dalam kompetensi kepribadian meliputi : 1.). Kepribadian yang mantap dan stabil, yaitu konsistensi dalam berperilaku sesuai norma sosial dan profesi, 2). Kepribadian yang dewasa, yaitu kemandirian dalam mengambil keputusan dan menjalankan peran sebagai pendidik, 3. Kepribadian yang arif, yaitu kemampuan mengambil keputusan berdasarkan kemanfaatan dan kebaikan bersama, 4). Kepribadian yang berwibawa, yaitu memiliki sikap yang

² Marlia Marlia, 'Peta Jalan Merdeka Belajar: Korelasi Kebijakan Dengan Linguistik Dan UU No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional', *Wistara: Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra* 5, no. 1 (2024): 67, <https://doi.org/10.23969/wistara.v5i1.5264>.

³ Yudhy Sanjaya, 'Transformative Leadership: Exploration of the Combination of Christian Values and Technological Advances in the Digital Era : Kepemimpinan Transformatif: Eksplorasi Perpaduan Nilai-Nilai Kristen Dan Kemajuan Teknologi Di Era Digital', *KINAA: Jurnal Kepemimpinan Kristen Dan Pemberdayaan Jemaat* 5, no. 2 (2024): 87, 2, <https://doi.org/10.34307/kinaa.v5i2.174>.

⁴ Mia Noprika et al., 'STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN', *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2020): 21, 2, <https://doi.org/10.36671/andragogi.v2i2.99>.

⁵ Hendripal Panjaitan and Febi Hafizzah, 'Peran Guru Sebagai Fasilitator Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di SDIT Mutiara Ilmu Kuala', *EDU SOCIETY: JURNAL PENDIDIKAN, ILMU SOSIAL DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT* 5, no. 1 (2025): 17, 1, <https://doi.org/10.56832/edu.v5i1.790>.
Al-Taraqqi: Jurnal Pendidikan Agama Islam Progresif, Vol. 2 No. 2 (2025)

disegani dan mampu mempengaruhi lingkungan secara positif dan 5). Berakhlak mulia, yaitu berperilaku sesuai norma agama seperti kejujuran, keikhlasan, dan sikap suka menolong.⁶

MTs Negeri 3 Aceh Jaya, yang berlokasi di Gampong Keutapang, Kecamatan Krueng Sabee, Kabupaten Aceh Jaya, adalah salah satu madrasah yang memiliki fasilitas memadai dan telah terakreditasi B. Madrasah ini memiliki potensi besar untuk menjadi pusat pendidikan berkualitas di wilayahnya. Namun, hasil observasi awal menunjukkan bahwa pembinaan kompetensi kepribadian guru di madrasah ini belum optimal. Beberapa permasalahan yang teridentifikasi di antaranya: kurang maksimalnya pelaksanaan program pembinaan oleh kepala madrasah, masih adanya guru yang terlambat masuk, dan rendahnya tingkat loyalitas sebagian guru terhadap program peningkatan kompetensi yang telah dirancang.

Permasalahan tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara visi pembinaan yang diharapkan dengan praktik di lapangan. Dalam implementasinya, kepemimpinan kepala madrasah belum sepenuhnya terintegrasi dengan strategi pembinaan yang efektif, kesamaan visi-misi antar pemangku kepentingan, serta komitmen penuh dari semua pihak terkait. Padahal, pembinaan kompetensi kepribadian guru yang dilakukan secara konsisten dan terarah akan memberikan dampak langsung terhadap kualitas proses pembelajaran.

Pentingnya implementasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi kepribadian guru juga berkaitan dengan peran guru sebagai figur utama di kelas. Guru tidak hanya mentransfer pengetahuan, tetapi juga membentuk karakter, sikap, dan kebiasaan belajar siswa. Jika kompetensi kepribadian guru kuat, siswa akan lebih mudah meneladani nilai-nilai positif yang ditanamkan, sehingga menciptakan iklim belajar yang kondusif. Sebaliknya, kelemahan pada kompetensi kepribadian guru dapat berdampak negatif pada pembentukan karakter siswa.⁷

Dengan demikian, penelitian ini memiliki urgensi tinggi untuk dilakukan. Temuan yang dihasilkan diharapkan dapat memberikan gambaran menyeluruh tentang bagaimana implementasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi kepribadian guru di MTs Negeri 3 Aceh Jaya, termasuk strategi yang digunakan, kendala yang dihadapi, dan dampak yang dicapai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi kepala madrasah lainnya dalam merumuskan kebijakan pembinaan guru yang lebih efektif, serta menjadi kontribusi bagi pengembangan mutu pendidikan di Indonesia, khususnya di madrasah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan jenis penelitian kualitatif.⁸ Pendekatan deskriptif dipilih karena sesuai untuk menggambarkan fenomena secara rinci melalui proses pengumpulan, analisis, interpretasi, dan penarikan kesimpulan dari data yang diperoleh. Dalam penelitian kualitatif, konsep dikembangkan secara induktif dengan lebih menekankan pada proses daripada hasil akhir. Sebagaimana dijelaskan Sugiyono, penelitian kualitatif dilakukan pada kondisi objek yang alamiah, peneliti menjadi instrumen kunci, pengumpulan data dilakukan

⁶ Yayuk Hariyasasti and Agus Purwanto, 'Peran Motivasi Kerja Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Era Pendidikan 4.0', *PROFESOR : Professional Education Studies and Operations Research* 2, no. 02 (2025): 13, 02, <https://doi.org/10.7777/sa3rv831>.

⁷ Risnajayanti Risnajayanti and Nurlina Nur, 'Strategi Manajerial Kepala Sekolah dalam Kemitraan dengan Orang Tua untuk Pendidikan Anak Usia Dini', *CERIA (Cerdas Energik Responsif Inovatif Adaptif)* 8, no. 3 (2025): 11, <https://doi.org/10.22460/ceria.v8i3.26876>.

⁸ Muh Fitrah & Luthfiyah, *Metodologi penelitian: penelitian kualitatif, tindakan kelas & studi kasus* (CV Jejak (Jejak Publisher), 2018), 76.

secara triangulasi, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian lebih berfokus pada makna dibandingkan generalisasi. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memahami fenomena secara mendalam, khususnya terkait kepemimpinan kepala madrasah dalam pembinaan kompetensi kepribadian guru.⁹

Lokasi penelitian adalah MTsN 3 Aceh Jaya yang terletak di Jalan Banda Aceh–Meulaboh, Desa Keutapang, Kecamatan Krueng Sabee, Kabupaten Aceh Jaya. Pemilihan lokasi ini didasari oleh relevansi objek penelitian dengan fokus kajian, yaitu peran kepemimpinan kepala madrasah dalam membina kompetensi kepribadian guru. Peneliti melakukan observasi langsung di madrasah tersebut untuk memperoleh pemahaman faktual mengenai praktik kepemimpinan yang diterapkan. Durasi penelitian tidak dibatasi secara kaku, melainkan disesuaikan dengan kesepakatan bersama subjek penelitian agar proses pengumpulan data berlangsung efektif dan akurat.

Kehadiran peneliti dalam penelitian ini bersifat mutlak mengingat penelitian kualitatif menempatkan peneliti sebagai instrumen utama. Sebagaimana dikemukakan Lexy J. Moleong¹⁰, peneliti berperan sebagai perencana, pengumpul data, penganalisis, penafsir, dan pelapor hasil penelitian. Oleh karena itu, peneliti terlibat langsung dan berinteraksi dengan subjek penelitian di lapangan. Subjek penelitian terdiri dari kepala madrasah sebagai pengambil keputusan utama sekaligus penggerak pembinaan kompetensi guru, serta satu orang guru yang dipilih karena relevan dengan fokus penelitian. Pemilihan subjek ini mempertimbangkan peran strategis keduanya dalam pembinaan kompetensi kepribadian guru yang akan dicontoh peserta didik.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama: observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan metode nonparticipant observation terstruktur, di mana peneliti tidak terlibat langsung dalam aktivitas subjek tetapi mengamati sesuai rancangan sistematis yang telah ditetapkan. Wawancara dilaksanakan secara semi terstruktur kepada kepala madrasah dan seorang guru untuk memperoleh informasi mengenai gaya kepemimpinan, program pembinaan, serta kendala yang dihadapi. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data tertulis dan visual seperti profil madrasah, visi-misi, jumlah guru dan siswa, sarana-prasarana, serta prestasi yang telah diraih. Gabungan ketiga teknik ini bertujuan menghasilkan data yang komprehensif dan valid.¹¹

Analisis data dilakukan secara sistematis melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data mencakup pemilahan informasi penting dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi agar lebih terfokus. Penyajian data dilakukan dengan mengurutkan informasi secara logis dan terstruktur untuk mempermudah penarikan makna. Kesimpulan yang dihasilkan diharapkan dapat menjawab rumusan masalah penelitian secara mendalam. Untuk menjamin keabsahan data, peneliti menerapkan kriteria kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas sebagaimana disarankan Sugiyono. Melalui prosedur ini, hasil penelitian diharapkan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan kompetensi kepribadian guru di madrasah.¹²

⁹ M. Afdhal Chatra P et al., *METODE PENELITIAN KUALITATIF : Panduan Praktis untuk Analisis Data Kualitatif dan Studi Kasus* (PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023), 87.

¹⁰ Lexy J. ; Surjaman Moleong, *Metodologi penelitian kualitatif* (Remaja Rosdakarya, 2014), 53, Bandung, http://lib.unj.ac.id%2Fslims2%2Findex.php%3Fp%3Dshow_detail%26id%3D1832.

¹¹ 'Metode Pengumpulan Data Penelitian Kualitatif Repository of Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang', accessed 13 January 2025, <http://repository.uin-malang.ac.id/1123/>.

¹² Dr Rukin M.Si S. Pd, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia, n.d.).
Al-Taraqqi: Jurnal Pendidikan Agama Islam Progresif, Vol. 2 No. 2 (2025)

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Profil Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Negeri 3 Aceh Jaya

Kepemimpinan kepala madrasah di MTs Negeri 3 Aceh Jaya menampilkan perpaduan antara karakter religius, profesionalitas, dan komitmen terhadap visi pendidikan yang kuat. Latar belakang pribadi dan pengalaman kerja kepala madrasah menjadi fondasi yang mempengaruhi gaya dan perilaku kepemimpinan yang dijalankan. Sebagai seorang pendidik yang telah lama berkecimpung dalam dunia madrasah, beliau memulai karier dari posisi guru hingga dipercaya memimpin MTs Negeri 3 Aceh Jaya. Perjalanan panjang ini membentuk cara pandanginya bahwa keberhasilan sebuah madrasah tidak hanya ditentukan oleh kecakapan akademik, tetapi juga pembinaan moral dan kepribadian seluruh warga sekolah, khususnya guru. Dalam keseharian, kepala madrasah dikenal sebagai sosok yang komunikatif, memiliki kedekatan dengan guru, dan sering kali memberikan nasihat yang berakar pada nilai-nilai keislaman.

Dalam konteks gaya kepemimpinan, pengamatan lapangan menunjukkan bahwa beliau menerapkan pendekatan yang cenderung menggabungkan kepemimpinan transformasional dan instruksional. Gaya transformasional tercermin dari kemampuannya membangun visi bersama dan memotivasi guru untuk melampaui target kinerja minimal. Beliau tidak hanya menekankan pencapaian nilai akademik siswa, tetapi juga mengarahkan guru untuk menjadi teladan akhlak dan perilaku bagi peserta didik. Sementara itu, elemen instruksional terlihat dari keterlibatannya secara langsung dalam proses pembelajaran, baik melalui supervisi kelas, evaluasi perangkat pembelajaran, maupun bimbingan dalam pengembangan metode pengajaran yang efektif. Dalam rapat mingguan, kepala madrasah sering membuka diskusi mengenai tantangan pengajaran, lalu bersama-sama mencari solusi yang dapat diaplikasikan secara praktis.¹³

Karakter demokratis juga mewarnai kepemimpinannya. Dalam proses pengambilan keputusan, kepala madrasah melibatkan guru dan staf melalui forum musyawarah. Setiap keputusan strategis, seperti penentuan program pembinaan atau kegiatan ekstrakurikuler, dibahas secara terbuka sehingga semua pihak merasa memiliki tanggung jawab bersama. Hal ini sejalan dengan prinsip kepemimpinan partisipatif yang mendorong keterlibatan seluruh anggota organisasi untuk menciptakan rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap madrasah. Dari hasil wawancara, beberapa guru menyatakan bahwa mereka merasa dihargai karena pendapatnya diperhatikan, bahkan dalam hal-hal teknis seperti penjadwalan ujian atau pembagian tugas mengajar.

Kepala madrasah juga menunjukkan kejelasan visi dan misi yang menjadi landasan setiap kebijakan. Visi MTs Negeri 3 Aceh Jaya menekankan pada pembentukan generasi berakhlak mulia, berprestasi, dan siap menghadapi tantangan zaman. Untuk mewujudkan visi ini, kepala madrasah menurunkannya dalam misi yang operasional, seperti meningkatkan kualitas pembelajaran berbasis teknologi, mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dalam setiap mata pelajaran, dan membangun budaya disiplin di lingkungan madrasah. Visi tersebut tidak hanya tertulis di dinding sekolah, tetapi juga diinternalisasikan melalui pidato, rapat, kegiatan keagamaan, dan pembinaan rutin. Dalam sebuah observasi rapat, kepala madrasah menegaskan bahwa setiap

¹³ Zurtina Elya et al., 'KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF DALAM PERSPEKTIF PENDIDIKAN ISLAM', *Khazanah Pendidikan* 18, no. 2 (2024): 45, <https://doi.org/10.30595/jkp.v18i2.21779>.

guru harus menjadi teladan dalam tutur kata, perilaku, dan kedisiplinan, karena siswa belajar lebih banyak dari contoh langsung dibanding sekadar instruksi verbal.

Kemampuan komunikasi kepala madrasah menjadi salah satu kekuatan utama dalam kepemimpinannya. Beliau memiliki gaya berbicara yang persuasif, tenang, dan mudah dipahami. Dalam forum formal seperti rapat kerja tahunan, beliau mampu menyampaikan ide-ide strategis dengan bahasa yang membangkitkan semangat. Sementara dalam interaksi informal, seperti berbincang santai di ruang guru, komunikasi yang digunakan bersifat membangun kedekatan emosional dan memotivasi guru untuk terus berkembang. Pendekatan komunikasi dua arah yang diterapkan membuat guru merasa nyaman untuk menyampaikan permasalahan yang mereka hadapi, baik yang berkaitan dengan pekerjaan maupun hal-hal pribadi yang berdampak pada kinerja.

Dalam aspek pengambilan keputusan, kepala madrasah cenderung mengutamakan analisis situasi dan pertimbangan berbagai sudut pandang. Misalnya, saat menghadapi persoalan penurunan motivasi belajar siswa di kelas tertentu, beliau tidak langsung menyalahkan guru, melainkan mengumpulkan data dari wali kelas, guru BK, dan siswa itu sendiri. Pendekatan ini konsisten dengan prinsip *problem-solving leadership* yang menekankan pengambilan keputusan berbasis bukti (*evidence-based decision making*). Dengan demikian, keputusan yang diambil tidak hanya bersifat reaktif, tetapi juga solutif dan berkelanjutan.

Pembinaan staf guru menjadi salah satu fokus utama kepemimpinannya. Kepala madrasah menginisiasi program pembinaan kompetensi kepribadian guru melalui beberapa bentuk kegiatan, antara lain pengajian rutin, pelatihan internal, pendampingan individual, dan kegiatan refleksi diri. Dalam wawancara, beliau menegaskan bahwa kompetensi kepribadian adalah pondasi dari semua kompetensi guru. Guru yang memiliki integritas, kedisiplinan, dan empati yang tinggi akan mampu menjalankan tugas profesionalnya dengan lebih baik. Oleh karena itu, pembinaan tidak hanya diarahkan pada aspek teknis pembelajaran, tetapi juga pada pembentukan sikap dan karakter yang selaras dengan nilai-nilai Islam.¹⁴

Dari sudut pandang teori kepemimpinan, gaya kepala madrasah ini dapat dikategorikan dalam *transformational leadership* karena ia menginspirasi, memberikan teladan, dan memberdayakan guru untuk berinovasi. Elemen *idealized influence* tampak dari teladan perilaku yang beliau tunjukkan; *inspirational motivation* dari kemampuannya mengkomunikasikan visi yang memotivasi; *intellectual stimulation* dari dorongan untuk mengembangkan metode pembelajaran kreatif; dan *individualized consideration* dari perhatiannya terhadap kebutuhan unik masing-masing guru. Sementara dari perspektif *instructional leadership*, keterlibatannya dalam supervisi pembelajaran, evaluasi perangkat mengajar, dan bimbingan profesional menunjukkan komitmen untuk meningkatkan kualitas pengajaran secara langsung.

Bukti-bukti lapangan menguatkan analisis ini. Misalnya, dalam observasi supervisi pembelajaran, kepala madrasah tidak hanya menilai RPP dan pelaksanaan pembelajaran, tetapi juga memberikan masukan terkait sikap guru dalam mengelola kelas, cara berinteraksi dengan siswa, dan penggunaan bahasa yang santun. Dalam dokumentasi program, terlihat adanya jadwal pembinaan yang terstruktur, mulai dari pembinaan akhlak melalui pengajian bulanan, hingga pembinaan profesionalisme melalui *workshop* internal. Notulen rapat menunjukkan konsistensi

¹⁴ Tri Endang Jatmikowati et al., 'Peran Guru dan Orang Tua dalam Pembiasaan Makan Makanan Sehat pada Anak Usia Dini', *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 7, no. 2 (2023): 11, <https://doi.org/10.31004/obsesi.v7i1.3223>.

dalam membahas evaluasi kinerja guru, termasuk aspek kepribadian, dan mengaitkannya dengan tujuan pendidikan madrasah.

Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini efektif dalam menciptakan budaya kerja yang positif. Guru merasa termotivasi untuk mempertahankan perilaku profesional, siswa mendapatkan teladan perilaku yang baik, dan lingkungan madrasah menjadi lebih kondusif untuk belajar. Namun demikian, pendekatan yang sangat partisipatif juga memiliki tantangan, misalnya memerlukan waktu lebih lama dalam pengambilan keputusan karena harus menampung berbagai masukan. Meskipun begitu, kepala madrasah mampu meminimalisasi kendala ini dengan membatasi durasi diskusi dan menegaskan batas waktu implementasi keputusan.

Secara keseluruhan, profil kepemimpinan kepala madrasah di MTs Negeri 3 Aceh Jaya menunjukkan integrasi yang harmonis antara nilai-nilai religius, orientasi pada pembelajaran, dan manajemen partisipatif. Karakter ini tidak hanya membentuk pola hubungan yang harmonis di antara guru dan staf, tetapi juga mendorong terciptanya lingkungan belajar yang mendukung pencapaian kompetensi kepribadian guru. Hal ini konsisten dengan pandangan bahwa kepemimpinan yang efektif di lingkungan pendidikan Islam memerlukan keseimbangan antara keteladanan moral, kepiawaian manajerial, dan keberpihakan pada kualitas pembelajaran. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah di MTs Negeri 3 Aceh Jaya mencerminkan prinsip-prinsip *transformational* dan *instructional leadership* yang terimplementasi secara nyata, disesuaikan dengan konteks sosial dan budaya setempat.¹⁵

B. Bentuk dan Strategi Pembinaan yang Dilaksanakan di MTs Negeri 3 Aceh Jaya

Pembinaan kompetensi kepribadian guru di MTs Negeri 3 Aceh Jaya dilaksanakan melalui berbagai bentuk dan strategi yang dirancang secara terencana oleh kepala madrasah. Setiap kegiatan pembinaan diarahkan untuk memperkuat integritas, tanggung jawab, keteladanan, kedisiplinan, dan nilai-nilai religius yang menjadi fondasi utama kinerja guru. Dalam pelaksanaannya, pembinaan dilakukan dalam tiga kategori besar, yaitu formal, informal, dan religius, yang saling melengkapi. Selain itu, terdapat strategi supervisi akademik yang menjadi instrumen penting dalam menilai dan memperbaiki perilaku profesional guru di kelas.¹⁶

1. Pembinaan Formal: Diklat, Workshop, dan Pelatihan Terstruktur

Bentuk pembinaan formal merupakan program yang memiliki perencanaan, jadwal, dan materi yang disusun secara sistematis. Kepala madrasah memanfaatkan kesempatan dari Kementerian Agama maupun inisiatif internal madrasah untuk mengikutsertakan guru dalam berbagai diklat dan *workshop* yang berfokus pada pengembangan kepribadian. Misalnya, pelatihan “Penguatan Pendidikan Karakter (PPK)” yang menekankan keterpaduan nilai religius, nasionalisme, kemandirian, dan integritas dalam praktik pembelajaran. Kegiatan ini biasanya berlangsung selama dua hingga tiga hari, dengan metode ceramah interaktif, diskusi kelompok, dan simulasi.

Selain itu, madrasah juga menyelenggarakan pelatihan internal setiap semester. Pelatihan ini mengangkat tema yang relevan dengan tantangan aktual, seperti “Etika

¹⁵ Risnajayanti and Nur, ‘Strategi Manajerial Kepala Sekolah dalam Kemitraan dengan Orang Tua untuk Pendidikan Anak Usia Dini’, 67.

¹⁶ ‘Strategi Kepala Sekolah Dalam Mendukung Pembinaan Guru | EDUKASIA Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran’, 13, accessed 14 August 2025, <https://www.jurnaledukasia.org/index.php/edukasia/article/view/838>.

Profesi Guru dalam Perspektif Islam” atau “Manajemen Emosi di Lingkungan Sekolah”. Materi pelatihan disusun untuk memadukan teori dengan praktik langsung, sehingga peserta tidak hanya memahami konsep, tetapi juga mampu mengaplikasikannya dalam kehidupan sehari-hari. Peserta kegiatan meliputi seluruh guru dan staf kependidikan, dengan narasumber yang diundang dari kalangan akademisi, tokoh agama, atau pejabat dinas pendidikan.

Analisis terhadap efektivitas pembinaan formal menunjukkan bahwa meskipun intensitasnya tidak terlalu sering, kegiatan ini memiliki dampak jangka panjang karena mampu memberikan wawasan baru dan memicu refleksi diri. Beberapa guru mengakui bahwa pelatihan-pelatihan tersebut mendorong mereka untuk lebih berhati-hati dalam bersikap di depan siswa, menjaga konsistensi perilaku, dan meningkatkan keterampilan komunikasi.¹⁷

2. Pembinaan Informal: Coaching dan Mentoring

Pembinaan informal dilakukan dalam suasana yang lebih santai dan fleksibel, seringkali melalui percakapan langsung antara kepala madrasah dengan guru. *Coaching* biasanya berfokus pada pengembangan keterampilan tertentu, misalnya teknik mengelola konflik di kelas atau cara memberikan motivasi kepada siswa. Sedangkan *mentoring* lebih bersifat pendampingan jangka panjang, di mana kepala madrasah atau guru senior memberikan arahan dan teladan kepada guru yang lebih muda atau yang sedang menghadapi kesulitan.¹⁸

Kegiatan *coaching* sering terjadi setelah kepala madrasah melakukan observasi di kelas. Beliau akan mengajak guru terkait untuk berbicara di ruang kerja, memberikan apresiasi atas hal-hal positif, lalu membahas area yang perlu diperbaiki. Proses ini dilakukan secara personal agar guru merasa dihargai dan tidak tertekan. Di sisi lain, *mentoring* berlangsung secara berkelanjutan, misalnya dengan menugaskan guru senior untuk menjadi pendamping bagi guru baru selama enam bulan pertama masa tugas.

Pendekatan informal ini sangat efektif dalam membentuk hubungan saling percaya antara kepala madrasah dan guru. Guru merasa lebih terbuka untuk menyampaikan kendala yang dihadapi, baik dalam ranah teknis pembelajaran maupun masalah pribadi yang berpengaruh pada kinerja. Dari sudut pandang teori, strategi ini selaras dengan konsep *individualized consideration* dalam kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin memperhatikan kebutuhan unik setiap anggota tim.

3. Pembinaan Religius: Pengajian, Kegiatan Keagamaan, dan Internalisasi Nilai Islam

Sebagai madrasah yang berbasis Islam, pembinaan religius menjadi pilar utama dalam penguatan kompetensi kepribadian guru. Kegiatan pengajian rutin diadakan setiap bulan, biasanya pada Jumat pekan pertama. Kepala madrasah, bersama guru agama atau ustaz yang diundang, memimpin kajian kitab yang membahas akhlak, etika, dan tanggung

¹⁷ ‘Implmentasi Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Studi Kasus Di MTS Negeri 2 Musi Banyuasin | Indonesian Research Journal on Education’, 13, accessed 14 August 2025, <https://irje.org/irje/article/view/2506>.

¹⁸ ‘Implmentasi Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Studi Kasus Di MTS Negeri 2 Musi Banyuasin | Indonesian Research Journal on Education’.

jawab seorang pendidik dalam perspektif Islam. Topik yang dibahas beragam, mulai dari sifat amanah, kesabaran dalam mendidik, hingga pentingnya keikhlasan dalam bekerja.¹⁹

Selain pengajian, kegiatan keagamaan seperti shalat dhuha berjamaah, tadarus Al-Qur'an sebelum jam pelajaran, dan peringatan hari besar Islam juga dimanfaatkan sebagai sarana pembinaan kepribadian. Guru diharapkan menjadi teladan utama dalam pelaksanaan ibadah ini, sehingga siswa dapat belajar melalui pengamatan langsung.

Analisis menunjukkan bahwa pembinaan religius memiliki pengaruh signifikan terhadap pembentukan sikap dan perilaku guru. Internalisasi nilai-nilai Islam yang konsisten mendorong guru untuk menjaga tutur kata, bersikap adil, dan menghargai setiap siswa tanpa diskriminasi. Kegiatan ini juga memperkuat rasa kebersamaan di antara guru, karena mereka terlibat dalam aktivitas yang memperdalam ikatan spiritual.

4. Supervisi Akademik sebagai Instrumen Pembinaan

Supervisi akademik di MTs Negeri 3 Aceh Jaya tidak hanya difokuskan pada kualitas pembelajaran, tetapi juga pada aspek kepribadian guru. Kepala madrasah secara berkala melakukan supervisi kelas, mengamati interaksi guru dengan siswa, penggunaan bahasa, sikap terhadap siswa yang mengalami kesulitan belajar, dan cara mengelola suasana kelas. Setelah supervisi, diadakan sesi refleksi bersama untuk membahas kekuatan dan kelemahan yang teridentifikasi.

Proses ini biasanya dilakukan minimal dua kali dalam satu semester untuk setiap guru. Dalam pelaksanaannya, kepala madrasah berusaha menjaga suasana evaluasi tetap konstruktif, sehingga guru tidak merasa dihakimi. Supervisi akademik menjadi salah satu strategi yang efektif untuk mengoreksi perilaku guru secara langsung, karena umpan balik diberikan segera setelah observasi dilakukan.²⁰

5. Frekuensi, Durasi, Peserta, dan Metode Pelaksanaan

Setiap jenis pembinaan memiliki frekuensi dan durasi yang berbeda. Pembinaan formal seperti *workshop* biasanya diadakan satu hingga dua kali setahun, dengan durasi dua sampai tiga hari. Pembinaan informal bersifat insidental, tergantung pada kebutuhan dan situasi yang dihadapi. Pembinaan religius dilaksanakan secara rutin bulanan atau mingguan, sementara supervisi akademik dilakukan terjadwal setiap semester.

Peserta kegiatan mencakup seluruh guru dan staf, dengan prioritas tertentu untuk program yang membutuhkan kelompok kecil, seperti *coaching* individual. Metode yang digunakan bervariasi, mulai dari ceramah untuk penyampaian teori, diskusi kelompok untuk pertukaran pengalaman, hingga praktik langsung atau simulasi untuk penguasaan keterampilan.

6. Mekanisme Monitoring dan Evaluasi

Kepala madrasah menerapkan mekanisme monitoring dan evaluasi untuk memastikan pembinaan berjalan efektif. Setiap kegiatan pembinaan formal didokumentasikan melalui daftar hadir, laporan kegiatan, dan evaluasi kepuasan peserta. Untuk pembinaan informal, hasilnya dicatat dalam buku kerja kepala madrasah, terutama

¹⁹ Firdaus Firdaus et al., 'Pembinaan Akhlak Siswa Di Lembaga Pendidikan Islam: Implementasi Nilai Keagamaan', *Jurnal Pendidikan Agama Islam Al-Thariqah* 10, no. 1 (2025): 12, [https://doi.org/10.25299/althariqah.2025.vol10\(1\).21764](https://doi.org/10.25299/althariqah.2025.vol10(1).21764).

²⁰ 'Efektivitas Manajemen Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Kinerja Guru Di SMP | RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business', 21, accessed 14 August 2025, <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS/article/view/548>.

terkait perkembangan guru yang menjadi fokus pendampingan. Evaluasi pembinaan religius dilakukan melalui observasi perilaku guru dalam keseharian, baik di dalam maupun di luar kelas.

Hasil evaluasi digunakan untuk merancang pembinaan berikutnya. Misalnya, jika ditemukan bahwa kedisiplinan waktu masih menjadi masalah, maka tema pembinaan berikutnya akan difokuskan pada manajemen waktu dan komitmen profesional. Pendekatan ini memastikan adanya kesinambungan antara satu kegiatan pembinaan dengan kegiatan berikutnya.

Analisis dari berbagai bukti menunjukkan bahwa kombinasi pembinaan formal, informal, religius, dan supervisi akademik menghasilkan dampak positif yang saling menguatkan. Pembinaan formal memberikan pengetahuan dan kesadaran, pembinaan informal membangun hubungan personal dan pendampingan berkelanjutan, pembinaan religius menanamkan nilai moral yang menjadi inti kepribadian, sementara supervisi akademik memberikan kontrol dan evaluasi langsung terhadap implementasi di lapangan.²¹

Keterkaitan antara strategi dan perubahan perilaku guru terlihat dari testimoni beberapa guru yang menyatakan lebih sadar akan pentingnya menjadi teladan bagi siswa. Mereka mengaku mulai lebih disiplin dalam waktu, menjaga bahasa saat mengajar, dan lebih sabar menghadapi siswa yang memiliki karakter beragam. Hal ini menunjukkan bahwa pembinaan tidak hanya memberi efek jangka pendek, tetapi juga mempengaruhi pola pikir dan kebiasaan guru dalam bekerja.

C. Mekanisme Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kompetensi Kepribadian Guru

Kepemimpinan kepala madrasah di MTs Negeri 3 Aceh Jaya memiliki peran sentral dalam membentuk, memelihara, dan meningkatkan kompetensi kepribadian guru. Pengaruh ini bekerja melalui serangkaian mekanisme yang dapat dibedakan menjadi jalur langsung dan jalur tidak langsung. Jalur langsung berkaitan dengan interaksi tatap muka dan tindakan konkret kepala madrasah terhadap guru, sedangkan jalur tidak langsung beroperasi melalui pembentukan sistem, nilai, dan budaya madrasah yang memengaruhi perilaku guru secara kolektif.

Pendekatan ini selaras dengan pandangan Albert Bandura dalam teori *Social Learning* yang menekankan bahwa perilaku individu dapat dibentuk melalui pengamatan terhadap model yang dianggap kredibel dan dihormati.²² Kepala madrasah, dalam hal ini, berperan sebagai model utama yang ditiru oleh guru. Selain itu, teori *Leader-Member Exchange* memberikan kerangka untuk memahami bahwa kualitas hubungan antara pemimpin dan anggota menentukan sejauh mana nilai-nilai yang diusung pemimpin dapat diinternalisasi oleh bawahan.

Pertama, Mekanisme Langsung

Kepala madrasah menjadi figur teladan bagi guru dalam hal kedisiplinan, integritas, dan profesionalisme. Misalnya, beliau selalu hadir tepat waktu sebelum jam

²¹ Aprilani Parengring and Salma Abdullah Kiu, 'EFEKTIVITAS PELAKSANAAN MONITORING DAN EVALUASI BERBASIS APLIKASI (E-MONEV) PADA DINAS PERUMAHAN DAN PERMUKIMAN (PERKIM) KABUPATEN POHUWATO', *Madani Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan* 17, no. 01 (2025): 21.

²² 'Membangun Disiplin Siswa Melalui Keteladanan Dan Pembelajaran Sosial: Pendekatan Teori Sosial Kognitif Di Sekolah | Fazli | Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial', 14, accessed 15 August 2025, <https://ojs.darulhuda.or.id/index.php/Socius/article/view/1651>.

pelajaran dimulai, mengenakan pakaian yang rapi sesuai ketentuan, serta menyapa guru dan siswa dengan ramah. Kebiasaan ini memberikan sinyal kuat bahwa disiplin bukan sekadar aturan tertulis, tetapi merupakan nilai yang harus dijalani.

Guru yang melihat konsistensi perilaku ini cenderung menyesuaikan diri agar tidak terlihat bertentangan dengan standar yang ditunjukkan oleh pimpinan. Mekanisme ini bekerja sebagaimana dijelaskan Bandura: pengamatan terhadap perilaku model yang konsisten akan memicu proses imitasi, terutama jika model tersebut memiliki status dan kredibilitas tinggi.

Supervisi yang dilakukan kepala madrasah bukan hanya bertujuan memeriksa administrasi pembelajaran, tetapi juga menilai aspek kepribadian guru di ruang kelas. Saat melakukan observasi, kepala madrasah mencatat bagaimana guru berinteraksi dengan siswa, cara memberi instruksi, ekspresi wajah, dan respon terhadap perilaku siswa yang menyimpang.

Setelah observasi, kepala madrasah mengadakan pertemuan tatap muka dengan guru untuk memberikan umpan balik. Umpan balik ini bersifat dua arah, memberi ruang bagi guru untuk menjelaskan alasannya sekaligus menerima masukan. Proses ini menciptakan kesadaran akan perilaku yang kurang tepat dan memberi panduan konkret untuk memperbaikinya.

Umpan balik tidak selalu diberikan dalam forum resmi; seringkali kepala madrasah menyampaikannya secara personal setelah melihat perilaku guru yang patut diapresiasi atau dikoreksi. Misalnya, jika seorang guru menunjukkan kesabaran luar biasa dalam menangani siswa yang sulit diatur, kepala madrasah akan mengucapkan terima kasih secara langsung. Sebaliknya, jika ada guru yang terlihat meninggalkan kelas terlalu lama, kepala madrasah akan menegurnya dengan cara yang bijak. Penguatan positif ini mendorong guru untuk mempertahankan perilaku baik, sementara koreksi yang disampaikan dengan cara konstruktif mengurangi resistensi dan meningkatkan kesediaan untuk berubah.

Aturan etika profesi guru ditegakkan secara konsisten. Kepala madrasah tidak segan memberikan teguran tertulis jika pelanggaran bersifat serius, seperti penggunaan bahasa yang tidak pantas di depan siswa atau ketidakhadiran tanpa alasan jelas. Penegakan aturan ini menegaskan bahwa nilai-nilai kepribadian yang diharapkan bukan sekadar wacana, tetapi memiliki konsekuensi nyata jika dilanggar. Melalui kombinasi teladan, supervisi, umpan balik, dan penegakan aturan, jalur langsung ini menciptakan proses pembelajaran perilaku yang cepat terlihat hasilnya.

Kedua, Mekanisme Tidak Langsung

Kepala madrasah secara bertahap membentuk budaya madrasah yang menjunjung tinggi nilai religius, kebersamaan, dan profesionalisme. Budaya ini terwujud dalam kebiasaan bersama seperti membaca doa sebelum pelajaran dimulai, mengadakan rapat rutin yang diawali dengan tilawah, dan menerapkan salam saat bertemu. Budaya ini menjadi kerangka acuan bagi seluruh warga madrasah. Guru baru yang bergabung akan otomatis menyesuaikan diri karena merasa terdorong untuk mengikuti norma yang berlaku, sesuai dengan konsep *organizational culture* yang menyatakan bahwa budaya organisasi membentuk perilaku individu melalui norma tak tertulis. Selain motivasi intrinsik, guru juga terdorong oleh insentif sosial berupa pengakuan dan apresiasi dari kepala madrasah maupun rekan sejawat. Kepala madrasah sering memberikan penghargaan simbolis seperti sertifikat atau pujian dalam rapat bagi guru yang

menunjukkan dedikasi tinggi. Pengakuan ini menciptakan kompetisi sehat di antara guru untuk mempertahankan reputasi positifnya.

Kepala madrasah mendorong interaksi positif antar guru melalui kerja tim, misalnya dalam kegiatan ekstrakurikuler atau proyek sekolah. Guru yang memiliki kepribadian baik akan menjadi panutan bagi rekan lainnya. Fenomena ini sesuai dengan teori *social learning* yang menyebutkan bahwa individu belajar tidak hanya dari figur otoritas, tetapi juga dari kelompok sebaya. Seiring berjalannya waktu, kepala madrasah berhasil membangun norma kolektif yang memandang integritas, kesopanan, dan tanggung jawab sebagai standar minimal. Norma ini menciptakan kontrol sosial yang efektif; guru yang perilakunya menyimpang akan merasakan tekanan sosial dari rekan-rekannya. Dengan demikian, pengaruh kepala madrasah tidak hanya dirasakan secara langsung, tetapi juga melalui mekanisme kontrol kelompok.

Jika ditelaah dari sudut pandang teori, pengaruh kepemimpinan kepala madrasah di MTs Negeri 3 Aceh Jaya tampak memadukan tiga perspektif yang saling melengkapi. Pertama, pendekatan ini sejalan dengan gagasan *Social Learning Theory* yang dikembangkan oleh Albert Bandura. Dalam teori ini, perilaku seseorang banyak dibentuk melalui proses pengamatan terhadap figur yang dianggap kredibel, lalu menirunya ketika perilaku tersebut mendapatkan penguatan positif.²³ Kepala madrasah, melalui keteladanan, kedisiplinan, dan interaksi sehari-hari, menjadi model utama bagi para guru. Ketika guru melihat perilaku yang konsisten dan memperoleh penghargaan, baik berupa pujian maupun pengakuan, mereka terdorong untuk melakukan hal yang sama.

Selanjutnya, hubungan antara kepala madrasah dan guru dapat dipahami melalui kerangka *Leader–Member Exchange*. Hubungan yang terjalin dengan baik, dilandasi rasa saling percaya dan saling menghargai, memudahkan proses transfer nilai kepribadian. Guru merasa dihargai bukan hanya karena kompetensi teknisnya, tetapi juga sebagai individu yang memiliki peran penting dalam mewujudkan visi madrasah. Perasaan ini memicu dorongan internal untuk membalas kepercayaan tersebut dengan menunjukkan perilaku yang sesuai dengan harapan pimpinan.

Selain itu, pengaruh kepemimpinan ini juga mengakar dalam kerangka *teori budaya organisasi*. Nilai dan norma yang dibangun secara konsisten—seperti kebiasaan berdoa bersama, sikap saling menghormati, dan semangat kebersamaan—membentuk budaya madrasah yang kuat. Budaya ini menjadi acuan perilaku seluruh warga madrasah, sehingga tanpa adanya perintah langsung pun, guru tetap terdorong untuk menjaga standar perilaku yang telah menjadi kesepakatan bersama.²⁴

Dengan demikian, kepemimpinan kepala madrasah bekerja tidak hanya melalui keteladanan individu dan hubungan personal yang berkualitas, tetapi juga melalui penciptaan sistem nilai dan norma yang terinternalisasi dalam kehidupan madrasah. Perpaduan ketiga perspektif ini membuat pengaruh yang dihasilkan bersifat menyeluruh, mencakup perubahan perilaku individu sekaligus pembentukan karakter kolektif guru.

²³ Irhas Sabillilhaq et al., 'Analysis of Albert Bandura's Social Cognitive Theory and Its Development in Islamic Religious Education', *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal* 6, no. 12 (2024): 09, <https://doi.org/10.47467/reslaj.v6i12.4642>.

²⁴ Muslim et al., *PSIKOLOGI PENDIDIKAN* (Penerbit Widina, 2024).

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dalam abstrak, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kompetensi kepribadian guru di MTs Negeri 3 Aceh Jaya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala madrasah yang berorientasi pada pembinaan menyeluruh. Kepemimpinan yang diterapkan tidak hanya terfokus pada pengelolaan administratif, melainkan mengintegrasikan keteladanan moral, pembinaan personal, serta manajemen partisipatif yang mendorong keterlibatan aktif seluruh warga madrasah. Kepala madrasah mampu merancang strategi yang jelas, mengelola program pembinaan secara terarah, dan membangun iklim kerja yang kondusif bagi pengembangan sikap profesional guru.

Praktik kepemimpinan ini diwujudkan melalui contoh perilaku sehari-hari yang dapat diteladani, komunikasi persuasif yang menginspirasi, serta pemberian motivasi kerja melalui penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi guru. Langkah-langkah tersebut berdampak nyata pada peningkatan kedisiplinan, rasa tanggung jawab, etika komunikasi, dan komitmen profesional guru dalam melaksanakan tugas. Selain itu, kepala madrasah secara konsisten memanfaatkan supervisi akademik dan pertemuan rutin untuk memantau perkembangan kepribadian guru. Melalui forum tersebut, guru mendapatkan umpan balik yang konstruktif, sehingga mampu melakukan perbaikan dan pengembangan diri secara berkelanjutan.

Temuan penelitian ini selaras dengan konsep kepemimpinan transformasional yang menempatkan pemimpin sebagai penggerak perubahan melalui pemberian inspirasi, motivasi, dan perhatian personal terhadap bawahan. Dengan pendekatan ini, kepala madrasah berhasil membentuk kepribadian guru yang sesuai dengan standar profesional pendidik, sekaligus memperkuat mutu pembelajaran di madrasah. Dampak positifnya tidak hanya dirasakan dalam lingkungan internal, tetapi juga berpengaruh pada citra madrasah di mata masyarakat sebagai lembaga pendidikan yang berkualitas.

Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa keberhasilan pembinaan kepribadian guru di MTs Negeri 3 Aceh Jaya tidak lepas dari peran strategis kepemimpinan kepala madrasah. Kepemimpinan yang memadukan nilai moral, pembinaan berkelanjutan, dan pengelolaan partisipatif menjadi kunci terciptanya sumber daya pendidik yang profesional, yang pada akhirnya mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara optimal dan berkelanjutan.

REFERENSI

- ‘Efektivitas Manajemen Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Kinerja Guru Di SMP | RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business’. Accessed 14 August 2025. <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS/article/view/548>.
- Elya, Zurtina, Yunita Sulistyawati, Asmendri Asmendri, and Milyasari Milyasari. ‘KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF DALAM PERSPEKTIF PENDIDIKAN ISLAM’. *Khazanah Pendidikan* 18, no. 2 (2024): 251–59. <https://doi.org/10.30595/jkp.v18i2.21779>.
- Firdaus, Firdaus, Miftah Syarif, and Ary Antony Putra. ‘Pembinaan Akhlak Siswa Di Lembaga Pendidikan Islam: Implementasi Nilai Keagamaan’. *Jurnal Pendidikan Agama Islam Al-Thariqah* 10, no. 1 (2025): 1–8. [https://doi.org/10.25299/althariqah.2025.vol10\(1\).21764](https://doi.org/10.25299/althariqah.2025.vol10(1).21764).
- Hariyasasti, Yayuk, and Agus Purwanto. ‘Peran Motivasi Kerja Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Era Pendidikan 4.0’. *PROFESOR: Professional Education Studies and Operations Research* 2, no. 02 (2025): 02. <https://doi.org/10.7777/sa3rv831>.

- Hawari, M. Faiz Ahdan, Trya Imamatul Istiqomah, and M. Yunus Abu Bakar. 'Tujuan Pendidikan Dalam Perspektif Islam'. *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research* 1, no. 3c (2024): 1108–24. <https://doi.org/10.32672/mister.v1i2c.1818>.
- 'Implmentasi Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Studi Kasus Di MTS Negeri 2 Musi Banyuasin | Indonesian Research Journal on Education'. Accessed 14 August 2025. <https://irje.org/irje/article/view/2506>.
- Irhas Sabililhaq, Nursiah, Ajusman, and Misbahul Munir. 'Analysis of Albert Bandura's Social Cognitive Theory and Its Development in Islamic Religious Education'. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal* 6, no. 12 (2024). <https://doi.org/10.47467/reslaj.v6i12.4642>.
- Jatmikowati, Tri Endang, Kristi Nuraini, Dyah Retno Winarti, and Asti Bhawika Adwitiya. 'Peran Guru dan Orang Tua dalam Pembiasaan Makan Makanan Sehat pada Anak Usia Dini'. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 7, no. 2 (2023): 1279–94. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v7i1.3223>.
- Luthfiyah, Muh Fitrah &. *Metodologi penelitian: penelitian kualitatif, tindakan kelas & studi kasus*. CV Jejak (Jejak Publisher), 2018.
- Marlia, Marlia. 'Peta Jalan Merdeka Belajar: Korelasi Kebijakan Dengan Linguistik Dan UU No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional'. *Wistara: Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra* 5, no. 1 (2024): 23–34. <https://doi.org/10.23969/wistara.v5i1.5264>.
- 'Membangun Disiplin Siswa Melalui Keteladanan Dan Pembelajaran Sosial: Pendekatan Teori Sosial Kognitif Di Sekolah | Fazli | Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial'. Accessed 15 August 2025. <https://ojs.daarulhuda.or.id/index.php/Socius/article/view/1651>. 'Metode Pengumpulan Data Penelitian Kualitatif Repository of Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang'. Accessed 13 January 2025. <http://repository.uin-malang.ac.id/1123/>.
- Moleong, Lexy J.; Surjaman. *Metodologi penelitian kualitatif*. Remaja Rosdakarya, 2014. Bandung. http://lib.unj.ac.id%2Fslims2%2Findex.php%3Fp%3Dshow_detail%26id%3D1832.
- M.Si, Dr Rukin, S. Pd. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia, n.d.
- Muslim, Ari Lestari, Afrina Oktavia, et al. *PSIKOLOGI PENDIDIKAN*. Penerbit Widina, 2024.
- Noprika, Mia, Ngadri Yusro, and Sagiman Sagiman. 'STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN'. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2020): 2. <https://doi.org/10.36671/andragogi.v2i2.99>.
- P, M. Afdhal Chatra, Komang Ayu Henny Achjar, Ningsi, et al. *METODE PENELITIAN KUALITATIF: Panduan Praktis untuk Analisis Data Kualitatif dan Studi Kasus*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.
- Panjaitan, Hendripal, and Febi Hafizzah. 'Peran Guru Sebagai Fasilitator Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di SDIT Mutiara Ilmu Kuala'. *EDU SOCIETY: JURNAL PENDIDIKAN, ILMU SOSIAL DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT* 5, no. 1 (2025): 1. <https://doi.org/10.56832/edu.v5i1.790>.
- Al-Taraqqi: Jurnal Pendidikan Agama Islam Progresif, Vol. 2 No. 2 (2025)

- Parengring, Aprilani, and Salma Abdullah Kiu. 'EFEKTIVITAS PELAKSANAAN MONITORING DAN EVALUASI BERBASIS APLIKASI (E-MONEV) PADA DINAS PERUMAHAN DAN PERMUKIMAN (PERKIM) KABUPATEN POHUWATO'. *Madani Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan* 17, no. 01 (2025): 146–57.
- Risnajayanti, Risnajayanti, and Nurlina Nur. 'Strategi Manajerial Kepala Sekolah dalam Kemitraan dengan Orang Tua untuk Pendidikan Anak Usia Dini'. *CERLA (Cerdas Energik Responsif Inovatif Adaptif)* 8, no. 3 (2025): 251–65. <https://doi.org/10.22460/ceria.v8i3.26876>.
- Sanjaya, Yudhy. 'Transformative Leadership: Exploration of the Combination of Christian Values and Technological Advances in the Digital Era : Kepemimpinan Transformatif: Eksplorasi Perpaduan Nilai-Nilai Kristen Dan Kemajuan Teknologi Di Era Digital'. *KINAA: Jurnal Kepemimpinan Kristen Dan Pemberdayaan Jemaat* 5, no. 2 (2024): 2. <https://doi.org/10.34307/kinaa.v5i2.174>.
- 'Strategi Kepala Sekolah Dalam Mendukung Pembinaan Guru | EDUKASIA Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran'. Accessed 14 August 2025. <https://www.jurnaledukasia.org/index.php/edukasia/article/view/838>.